

PENGARUH KARAKTERISTIK TUGAS, TEKNOLOGI INFORMASI DAN INDIVIDU TERHADAP *TASK-TECHNOLOGY FIT* (TTF), UTILISASI DAN KINERJA

Childa Maulina, Endang Siti Astuti, Kertahadi

Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Jl. Mayjend. Haryono 169, Malang

Email: childa.ub@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menjelaskan secara empiris (1) Pengaruh karakteristik tugas, TI dan individu terhadap TTF; (2) Pengaruh karakteristik tugas, TI dan individu terhadap Kinerja dengan TTF sebagai variabel mediasi; (3) Pengaruh TTF terhadap kinerja dengan utilisasi sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian akademik S1 di Universitas Brawijaya. Jumlah sampel 160. Pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis data menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Tugas, TI dan Individu berpengaruh signifikan terhadap TTF secara langsung. TTF menjadi variabel mediasi untuk Karakteristik Tugas, TI, dan Individu terhadap Kinerja Individual. Utilisasi menjadi variabel mediasi untuk TTF terhadap Kinerja. Berdasarkan pengaruh total, variabel Karakteristik Individu merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap TTF, Utilisasi dan Kinerja. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman pada perbaikan manajemen organisasi khususnya Universitas Brawijaya agar tercipta kinerja karyawan yang optimal dan berdampak maksimal bagi organisasi yang dikelola.

Kata Kunci: Karakteristik Tugas, Karakteristik TI, Karakteristik Individu, TTF, Utilisasi, Kinerja, Mediasi

Abstract: *This research aims to explain empirically (1) The Impact of Task, IT and Individual Characteristics on TTF; (2) The Impact of Task, IT and Individual Characteristics on Individual Performance with Task-Technology Fit as Mediating Variable; (3) The Impact of TTF on Individual Performance with Utilization as Mediating Variable. Population of this research is academic staff of undergraduate program at Brawijaya University. The samples is 160 people. The sampling technique used was Simple Random Sampling. Research data analysis used was Generalized Structured Component Analysis (GSCA). The results showed that the Task, IT and Individual Characteristics significantly influence TTF directly. TTF became a good mediating variable for Task, IT and Individual Characteristics on Individual Performance. Utilization becomes mediating variable between Task-Technology Fit on Individual Performance. Based on the total effect, Individual Characteristics variable was the most influential variable on Task-Technology Fit, Utilization and Individual Performance. The results of this study provide guidance on improving management of the organization, especially for Brawijaya University.*

Keywords: *Task Characteristics, IT Characteristics, Individual Characteristics, TTF, Utilization, Individual Performance, Mediation*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang salah satunya ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua lini. Hal mendasar yang perlu dilakukan pertama kali adalah pembenahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

SDM memegang peranan penting dalam pembangunan serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Begitu pentingnya peran SDM ini mengharuskan para pemimpin organisasi atau institusi melakukan seleksi ketat saat merekrut serta mengelola SDM nya dengan maksimal karena maju tidaknya suatu

organisasi atau institusi tergantung dari kinerja masing-masing individu karyawan. Semakin baik kinerja karyawan akan membawa pengaruh yang positif dan signifikan bagi kinerja organisasi yang tentunya akan membawa organisasi atau institusi pada pencapaian tujuan dan keunggulan bersaing.

Hasil penelitian Goodhue dan Thompson (1995:213-236) menunjukkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan. Pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2002:8) memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Sementara itu, Bernardin dan Russel (2000) menyatakan, "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period*". Berdasarkan pendapat Bernardin and Russel tersebut, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Lebih lanjut, Bernardin dan Russel (2003:298) menjelaskan dalam bukunya bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah: a. kualitas (*quality*), b. kuantitas (*quantity*), c. ketepatan waktu (*timeliness*), d. efektivitas biaya (*cost effectiveness*) dan e. hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

Dalam kaitannya dengan teknologi informasi, kinerja individu dapat dievaluasi dengan mengukur keberhasilan sistem informasi yang ada. Keberhasilan sistem informasi tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para penggunanya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Goodhue, 1998:105-138).

Salah satu, model evaluasi sistem informasi adalah model *Task-Technology Fit* (TTF) yang merupakan sebuah konstruk dari rantai kausal antara teknologi informasi dan kinerja. TTF atau kesesuaian tugas-teknologi secara umum dapat didefinisikan sebagai seberapa besar suatu teknologi membantu seorang individual dalam melakukan kumpulan dari tugas-tugasnya (Jogiyanto, 2007). TTF yang dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995:213-236) merupakan salah satu teori perilaku (*behavioral theory*) yang digunakan untuk mengkaji proses adopsi teknologi informasi oleh pengguna akhir.

Inti dari Model TTF adalah sebuah konstruk formal yang merupakan kesesuaian dari kapabilitas teknologi untuk kebutuhan tugas dalam pekerjaan yaitu kemampuan teknologi informasi untuk memberikan dukungan terhadap pekerjaan (Goodhue dan Thompson 1995:213-236, disitasi oleh Dishaw et al., 2002). Prioritas Task-Technology Fit (TTF) adalah interaksi antara tugas, teknologi, dan individu. Goodhue dan Thompson (1995:213-236), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 8 faktor pengukur kesuksesan TTF yaitu a. *Data Quality* : Kualitas data, b. *Data locatability*: Penempatan data, c. *Authorization to access data*: Otorisasi untuk mengakses data, d. *Data compatability*: Kesesuaian Data, e. *Ease of use/training*: Kemudahan dalam penggunaan/pelatihan, f. *Production timeliness*: Ketepatan waktu, g. *System reliability*: Keandalan sistem, h. *Relationship with users*: hubungan dengan pengguna.

Model TTF menempatkan bahwa teknologi informasi hanya akan digunakan jika fungsi dan manfaatnya tersedia untuk mendukung aktivitas pengguna. Model ini mengindikasikan bahwa kinerja akan meningkat ketika sebuah teknologi menyediakan fitur dan dukungan yang tepat dikaitkan dengan tugas. Pengaruh kinerja di dalam konteks ini berhubungan dengan prestasi dari tugas individu. Tingginya kinerja berimplikasi terhadap perbaikan efisiensi, perbaikan efektivitas dan atau peningkatan kualitas Goodhue dan Thompson (1995:213-236).

Baik tugas, teknologi informasi maupun individu, akan lebih mudah dianalisis dengan cara menemukan masing-masing karakteristik atau sifat-sifatnya. Jika tugas (task) didefinisikan secara luas sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individual-individual untuk merubah masukan-masukan menjadi keluaran-keluaran (Jogiyanto, 2007), maka karakteristik tugas/pekerjaan diartikan sebagai sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Stoner et. al., 1994). Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Kemudian, Morgeson dan Humphrey (2006:1321-1339) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai cara yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta cakupan pekerjaan yang diberikan. Dengan mendefinisikan sifat-sifatnya, maka akan lebih mudah menentukan indikator pengukurannya. Menurut Hackman dan Oldham (1975:159-170) dalam setiap pekerjaan setidaknya harus memiliki lima karakter inti dari sebuah pekerjaan yaitu: a. *Skill Variety* (Variasi Keterampilan), b. *Task Identity* (Identitas tugas), c. *Task Significance* (Signifikasi Tugas), d. *Autonomy* (Otonomi), e. *Job Feedback* (Umpan balik Pekerjaan).

Sebagaimana memahami makna tugas, maka mendefinisikan teknologi informasi dapat pula menggunakan karakteristik atau sifat-sifatnya. Haag dan Keen (1996); Martin (1999); Turban et. al. (2002); Williams dan Saawyer (2003) mengemukakan pendapat yang hampir serupa bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu individu bekerja tidak saja terkait dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan pemrosesan tertentu, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi untuk kepentingan organisasi. Karakteristik dasar dari Teknologi Informasi yang dijadikan tolak ukur antara lain: a. mampu menyediakan informasi, b. user friendly, didesign dengan tepat untuk mempermudah akses informasi bagi pengguna, c. handal, d. siklus inovasi yang cepat, e. mempunyai waktu respon yang minimal, f. teknologinya beragam dan sudah stabil, g. desentralisasi/individualisme; penggunaan teknologi ini cenderung mengarahkan masyarakat menjadi individualis, karena kemudahan yang ditawarkan.

Fokus dalam penelitian ini adalah Individu sebagai pengguna teknologi informasi yang dalam hal ini yaitu teknologi komputer dalam penyelesaian tugas. Igbaria dan Parasuraman (1989:1-2) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mendorong individu untuk memanfaatkan teknologi komputer selain kegunaan yang dirasakan dan tekanan sosial, yaitu: faktor kecemasan, ketrampilan, dukungan organisasional dan pemanfaatan organisasional. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah karakteristik individu (training, pengalaman menggunakan komputer dan motivasi) (Goodhue dan Thompson, 1995: 213-236) dapat mempengaruhi bagaimana mudahnya dan seberapa baiknya individu tersebut meng-utilisasi teknologi. Yang tentu saja akan berimplikasi pada kinerja yang dihasilkan.

Menurut Agung dan Gusti (2008) variabel individu meliputi karakteristik biografis (umur, jenis kelamin, status kawin, dan masa kerja), kemampuan (fisik dan intelektual), proses belajar, kepribadian, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja, bekerja ditempat yang sama. Hurriyati (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal

(interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”. Selanjutnya Subyantoro (2009:1) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa indikator untuk mengukur karakteristik individu meliputi kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*)

Sinergi antara tugas-teknologi dengan individu tentu saja tidak akan serta merta menghasilkan kinerja individu yang optimal jika seorang individu tidak mempunyai keyakinan akan manfaat atas penggunaan teknologi itu sendiri. Fishbein dan Ajzen (1975) mengemukakan bahwa seseorang akan menggunakan komputer jika merasakan ada manfaat positif yang didapat dari penggunaan komputer tersebut. Pada penelitian lain Igabria et. al., (1996:127-143) menginvestigasi faktor-faktor yang berkaitan dengan pemanfaatan komputer. Lebih lanjut TTF menurut Goodhue dan Thompson (1995:213-236) dalam Susanti (2006:24-34) linier dengan utilisasi teknologi informasi walaupun menurut Stettheimer dan Ana (1998:290-294) pengaruh tersebut tidak langsung. Pengaruh tidak langsung tersebut adalah mempertimbangkan kepuasan pengguna pada pemanfaatan teknologi informasi. Semakin sesuai tugas dan teknologi maka tingkat kebutuhan untuk memanfaatkan teknologi informasi akan semakin tinggi. Kesesuaian tugas-teknologi dapat mendorong para pengguna komputer (user) untuk memanfaatkan (*utilize*) teknologi informasi tersebut secara optimal dalam melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Davis. (1989:318-340) dalam Fanggidae (2009), utilisasi merupakan suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu subyek tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut. Sedangkan menurut Goodhue dan Thompson (1995:213-236), pemanfaatan teknologi berbasis komputer merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna komputer dalam melaksanakan tugasnya. Thompson et. al. (1991:1) dengan menerapkan teori sikap dan perilaku Triandis (1971) pada konteks penggunaan PC mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dipengaruhi oleh faktor sosial, perasaan serta kompleksitas.

Pengukuran utilisasi didasarkan pada frekuensi penggunaan atau perbedaan aplikasi yang dipakai (Davis, 1989:318-340; Thompson et al, 1991:1). Goodhue dan Thompson (1995:213-236) memberikan keyakinan bahwa konsekuensi pemanfaatan, pengaruhnya terhadap penggunaan, dan norma-norma sosial, akan memberi petunjuk terhadap keputusan individu untuk menggunakan atau tidak menggunakan sistem. Dalam kasus ini, pemanfaatan seharusnya dikonseptualisasikan sebagai sepasang kondisi menggunakan atau tidak menggunakan.

Dari sini, nampak bahwa diskursus tentang manajemen sistem informasi dalam mendukung kinerja SDM serta menopang sendi-sendi organisasi selalu mengalami perkembangan. Sehingga senantiasa diperlukan penelaahan yang berkelanjutan atas setiap usaha penerapan sistem informasi yang dilakukan oleh sebuah institusi, seperti halnya Universitas Brawijaya, agar dapat diketahui sejauh mana kesesuaian karakteristik tugas, karakteristik teknologi dan karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan.

Universitas Brawijaya yang merupakan salah satu organisasi atau institusi publik yang cukup matang dan dengan manajemen organisasi yang mapan tentunya telah memanfaatkan teknologi informasi sebagai alat bantu efisiensi dan efektivitas pengelolaan proses manajerialnya. Penggunaan teknologi informasi yang canggih berbasis komputer merupakan bagian dari sejarah perkembangan Universitas Brawijaya (UB) sebagai salah satu perguruan tinggi yang terkemuka di Indonesia. Berbagai bentuk kegiatan dan usaha telah dilakukan oleh UB baik untuk kepentingan riset, pengembangan Sistem Informasi Manajemen dan pembangunan infrastruktur jaringan komputer. Seluruh kegiatan tersebut secara langsung atau tidak langsung sangat terkait erat dengan perkembangan Teknologi Informasi di kampus UB hingga saat ini. Perkembangan teknologi Internet di dunia semakin memacu UB dalam peran serta aktif mengembangkan Teknologi Informasi tersebut.

Peran fakultas dan jurusan yang secara mandiri mengembangkan jaringan komputer dan koneksi Internet turut serta memperkaya usaha perkembangan TI di UB. Peran sivitas akademik UB baik secara individu maupun kelompok juga turut berperan penting dalam perkembangan TI di UB. Bagi sivitas akademika, penggunaan komputer telah banyak mengubah pemrosesan data administrasi secara manual menjadi otomatis. Dengan otomatisasi atau sistem informasi yang berdasarkan pada komputer berbagai fungsi dapat dilakukan secara tepat dan cepat (Daljono, 1999:1-2). Daljono mengatakan bahwa di setiap organisasi banyak tersedia peralatan dengan teknologi tinggi. Peralatan tersebut digunakan untuk mendukung sistem informasi yang mereka butuhkan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Goodhue dan Thompson (1995:213-236), Darwin (1999), Jurnal (2002:210-213), dan Susanti (2006:24-34). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya hanya menguji pengaruh tidak langsung dari variabel tugas-teknologi dan individu terhadap kinerja individu dengan TTF sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, kebaruan dari penelitian ini adalah karena penelitian ini mencoba menemukan pengaruh langsung yang barangkali ada, antara variabel-variabel tugas-teknologi dan individu dengan kinerja individual. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran menyeluruh dan memperjelas konsep hubungan variabel karakteristik tugas, karakteristik teknologi, karakteristik individu, *Task-Technology Fit*, pemanfaatan (utilisasi) dan Kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan antara lain: 1). menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik tugas terhadap *Task-Technology Fit*, 2). menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik teknologi informasi terhadap *Task-Technology Fit*, 3). menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap *Task-Technology Fit*, 4). menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik tugas terhadap kinerja, 5). menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik teknologi informasi terhadap kinerja, 6). menjelaskan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja, 7). menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Task-Technology Fit* terhadap utilisasi, 8). menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Task-Technology Fit* terhadap kinerja, 9). menjelaskan dan menganalisis pengaruh utilisasi terhadap kinerja.

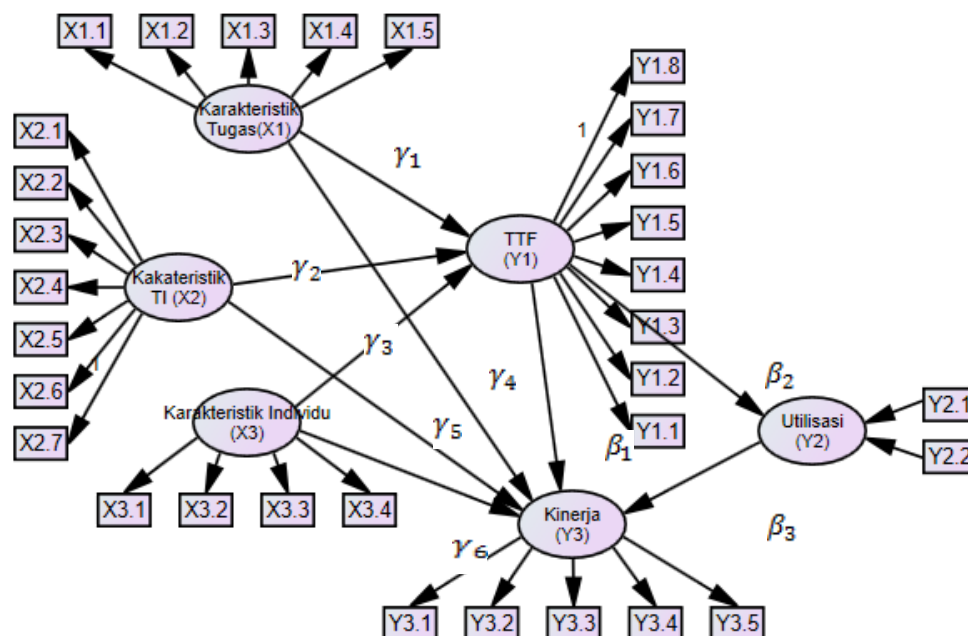
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan menyebarkan angket yang ditujukan dan diisi oleh karyawan yang menjadi sampel. Selain angket data primer juga berupa wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh dari Universitas Brawijaya berupa dokumen dan data-data yang menyangkut tentang sejarah berdiri, struktur organisasi serta jumlah karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ditempatkan pada bagian akademik S1 di seluruh Universitas Brawijaya, yang berasal dari 15 (lima belas) Fakultas/Unit Kerja yang berjumlah 266 orang. Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Dalam penelitian ini, sampel diambil dari sebagian karyawan/tenaga administrasi yang ditempatkan pada bagian akademik S1 dari masing-masing fakultas/unit kerja di seluruh Universitas Brawijaya. Untuk mendapatkan (*n*) dalam populasi digunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100). Dari hasil perhitungan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 160 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial dimana fokus pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA). Alasan menggunakan GSCA, pertimbangan bahwa hubungan kausal yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan model kausalitas satu arah (rekursif) dengan pengukuran variabel yang bersifat formatif maupun reflektif (Solimun, 2012). Penelitian ini melibatkan enam variabel yaitu Karakteristik Tugas (X1), Karakteristik Teknologi Informasi (X2), Karakteristik Individu (X3), Task-Technology Fit (Y1), Utilisasi (Y2), serta Kinerja Individual (Y3). Pengukuran tiap variabel tersebut melibatkan model indikator reflektif karena diukur dengan skala multi item dengan bentuk semantik differences, selain itu juga terdapat satu variabel yang diukur dengan indikator formatif (yaitu Variabel Utilisasi (Y2) oleh karena antar indikator saling mutually exclusive (saling bebas) (Solimun (2012).

Model Struktural dan Pengukuran dalam penelitian ini dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Struktural dan Pengukuran

Sumber: Penulis (2015)

Konstruk yang dibangun seperti pada diagram jalur di atas dapat dibedakan dalam dua kelompok variabel, yaitu: variabel eksogen yang terdiri dari Task-Technology Fit (Y1), Utilisasi (Y2), dan Kinerja Individual (Y3) serta variabel endogen yang terdiri dari Karakteristik Tugas (X1), Karakteristik Teknologi Informasi (X2), dan Karakteristik Individu (X3).

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut dikembangkan indikator sebagai *observable variable* atau *manifest variable* (dalam terminologi GSCA, *unobservable variable* digambarkan dalam bentuk elips, dan *observable variable* atau variabel manifest digambarkan dalam bentuk kotak/persegi).

Dari model struktural tersebut didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \zeta_1$$

$$Y_2 = \beta_1 Y_1 + \zeta_2$$

$$Y_3 = \gamma_4 X_1 + \gamma_5 X_2 + \gamma_6 X_3 + \beta_1 Y_1 + \beta_2 Y_2 + \zeta_3$$

Keterangan:

Y1 : *Task-Technology Fit* (TTF)

Y2 : Utilisasi

Y3 : Kinerja Individual

X1 : Karakteristik Tugas

X2 : Karakteristik TI

X3 : Karakteristik Individu

γ (Gama) = koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

β (Beta) = koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

ζ (Zeta) = galat model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diinterpretasikan dari angket yang telah disebar kepada responden sejumlah 160 orang karyawan bagian akademik S1 di lingkungan Universitas Brawijaya. Karakteristik dari responden tercermin dari Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Karyawan	
		Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	94	58,8
	Perempuan	66	41,2
Umur	< 30 thn	48	30
	31-40 thn	62	38
	41-50 thn	36	22,5
	> 50 thn	14	8,8
Pendidikan	SLTP	1	0,6
	SLTA	35	21,9
	D1/D3	34	21,3
	D4/S1	86	53,8
	S2 Keatas	4	2,5
Lama Kerja	< 5 thn	56	35
	6 - 10 thn	37	23,1
	11 - 15 thn	19	11,9
	16 – 20 thn	14	8,8
	> 20 thn	34	21,3

Sumber: Data Primer diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden (58,8%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia, kebanyakan berusia antara 31 hingga 40 tahun yaitu sebanyak 62 responden (38%). Berdasarkan

tingkat pendidikan responden, mayoritas responden yaitu sebanyak 86 responden (53,8%) berpendidikan D4 dan sarjana. Berdasarkan pengalaman kerja responden memperlihatkan sebanyak 56 responden (35%) telah bekerja kurang dari samadengan 5 tahun, sebanyak 37 responden (23,1%) telah bekerja 6-10 tahun, sebanyak 19 (11,9%) telah bekerja 11-15 tahun, sebanyak 14 responden (8,8%) telah bekerja 16-20 tahun dan sebanyak 34 responden (21,3%) sudah bekerja di Universitas Brawijaya selama lebih dari 20 tahun.

Pembahasan pada penelitian ini terdiri dari enam variable penelitian. Variable tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu variable eksogen dan variable endogen. Pada penelitian ini variable eksogen terdiri dari Karakteristik tugas (X1), Karakteristik Teknologi Informasi (X2), Karakteristik individu (X3), dan variable endogen terdiri dari Task-Technology Fit (Y1), Utilisasi (Y2) dan Kinerja Individual (Y3). Dalam pembahasan ini peneliti berusaha menjawab rumusan masalah dengan metode analisis GSCA pada taraf signifikansi sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis ini sebanyak 9 hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat 6 hipotesis yang berpengaruh signifikan dan 3 hipotesis yang tidak berpengaruh signifikan. Hasil hipotesis tersebut secara rinci sebagai berikut:

Pengaruh Karakteristik Tugas Berpengaruh Terhadap Task-Technology Fit

Hipotesis 1 menunjukkan karakteristik tugas berpengaruh terhadap Task-Technology Fit. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.174 dan nilai critical ratio sebesar 2.32. Besarnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh karakteristik tugas melalui indikator skill variety, task identify, task significant, autonomi dan job feed back secara hitungan statistic menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Task-Technology Fit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik tugas maka akan semakin tinggi Task-Technology Fit dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya. Jika karakteristik tugas sesuai dengan pelaku penyelesaian tugas dapat terefleksikan dengan baik melalui indikator tersebut maka akan memberikan dampak pada kesesuaian kemampuan individu terhadap pekerjaan yang diemban sehingga kinerja individu menjadi optimal dan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang sama yang diteliti oleh Goodhue et al. (1995:213-236), Darwin (1999), Jurnal (2002:210-213). Kondisi lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku pengguna teknologi memiliki kesesuaian tugas yang tinggi dan dengan adanya Task-Technology Fit dapat mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban pelaku khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya.

Pengaruh Karakteristik Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Task-Technology Fit

Hipotesis 2 menunjukkan karakteristik teknologi informasi berpengaruh terhadap Task-Technology Fit. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.329 dan nilai critical ratio sebesar 3.63. Besarnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh karakteristik teknologi informasi melalui indikator penyedia informasi, user friendly, handal, inovasi cepat, waktu respon minimum, keragaman teknologi dan desentralisasi secara hitungan statistic menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Task-Technology Fit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik teknologi informasi maka akan semakin tinggi Task-Technology Fit dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang sama yang diteliti oleh Goodhue et al. (1995:213-236), Darwin (1999), Jurnal (2002:210-213). Kondisi lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku pengguna teknologi informasi memiliki karakteristik teknologi informasi

yang tinggi dan dengan adanya Task-Technology Fit dapat lebih mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban pelaku khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya.

Pengaruh Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Task-Technology Fit

Hipotesis 3 menunjukkan karakteristik individu berpengaruh terhadap Task-Technology Fit. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.292 dan nilai critical ratio sebesar 3.24. Besarnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh karakteristik individu melalui indikator kemampuan seseorang, nilai, sikap dan minat secara hitungan statistic menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Task-Technology Fit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik individu maka akan semakin tinggi Task-Technology Fit dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang sama yang diteliti oleh Goodhue et al. (1995:213-236), Darwin (1999), Jurnal (2002:210-213) dan Susanti (2006:24-34). Kondisi lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku pengguna teknologi informasi memiliki karakteristik individu yang tinggi dan dengan adanya Task-Technology Fit dapat lebih mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban oleh tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya.

Pengaruh Karakteristik Tugas Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hipotesis 4 menunjukkan karakteristik tugas tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.111 dan nilai critical ratio sebesar 1.55. Kecilnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh karakteristik tugas melalui indikator skill variety, task identify, task significant, autonomi dan job feed back secara hitungan statistic menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya tidak dipengaruhi oleh karakteristik tugas pelaku. Kondisi lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku pengguna teknologi memiliki kesesuaian tugas yang tinggi namun pelaku belum dapat menyesuaikan tugas dengan kemampuannya dengan baik sehingga pada saat pelaku menjalankan tugas, hasil yang dicapai belum secara maksimal karena pelaku masih dalam tahap penyesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki.

Pengaruh Karakteristik Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hipotesis 5 menunjukkan karakteristik teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.013 dan nilai critical ratio sebesar 0.18. Kecilnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh karakteristik teknologi informasi melalui indikator penyedia informasi, user friendly, handal, inovasi cepat, waktu respon minimum, keragaman teknologi dan desentralisasi secara hitungan statistic menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya tidak dipengaruhi oleh karakteristik teknologi informasi. Kondisi di lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku menggunakan teknologi informasi yang beragam namun pelaku belum dapat memanfaatkan dengan optimal sesuai dengan kebutuhannya sehingga pada saat pelaku menjalankan teknologi informasi, hasil yang dicapai belum secara maksimal karena pelaku masih dalam tahap pembelajaran pemakaian teknologi informasi.

Pengaruh Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hipotesis 6 menunjukkan karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.214 dan nilai critical ratio sebesar 2.64. Besarnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh karakteristik individu melalui indikator kemampuan seseorang, nilai, sikap dan minat secara hitungan statistik menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing. Kondisi lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku menunjukkan bahwa karakteristik individu mendukung segala aktifitas kinerja yang dijalankan sehingga sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.

Pengaruh Task-Technology Fit Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan (Utilisasi)

Hipotesis 7 menunjukkan Task-Technology Fit berpengaruh terhadap utilisasi. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.306 dan nilai critical ratio sebesar 4.64. Besarnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh Task-Technology Fit melalui indikator Data Quality, Data Localibility, Authorization to Acces Data, Data Compatibility, System Reliability, Ease of Use dan Relationship with Users secara hitungan statistik menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap utilisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Task-Technology Fit maka akan semakin tinggi utilisasi dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang sama yang diteliti oleh Goodhue et al. (1995:213-236), Darwin (1999), Jurnal (2002:210-213) dan Susanti (2006:24-34). Kondisi lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku teknologi informasi memiliki Task-Technology Fit yang tinggi dan dengan adanya utilisasi dapat lebih mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban sehingga kinerja yang dihasilkan lebih maksimal dan sesuai harapan.

Pengaruh Task-Technology Fit Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hipotesis 8 menunjukkan Task-Technology Fit berpengaruh terhadap Kinerja. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.428 dan nilai critical ratio sebesar 5.66. Besarnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh Task-Technology Fit melalui indikator Data Quality, Data Localibility, Authorization to Acces Data, Data Compatibility, System Reliability, Ease of Use dan Relationship with Users secara hitungan statistik menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Task-Technology Fit maka akan semakin tinggi Kinerja dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang sama yang diteliti oleh Goodhue et al. (1995:213-236), Darwin (1999), Jurnal (2002:210-213) dan Susanti (2006:24-34). Kondisi lapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku mampu menyesuaikan kemampuan dengan kesesuaian tugas sehingga diperoleh Kinerja yang maksimal dan optimal.

Pengaruh Pemanfaatan (Utilisasi) Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hipotesis 8 menunjukkan Utilisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Pada Tabel 5.17 ditunjukkan bahwa nilai estimate 0.251 dan nilai critical ratio sebesar 2.71. Besarnya nilai estimate dan critical ratio tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh Utilisasi melalui indikator frekuensi pengguna dan diversitas secara hitungan statistik menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Utilisasi maka akan semakin

tinggi Kinerja dikalangan pengguna khususnya tenaga administrasi akademik Universitas Brawijaya. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu dengan hasil yang sama yang diteliti oleh Goodhue et al. (1995:213-236), Darwin (1999), Jurnal (2002:210-213) dan Susanti (2006:24-34). Kondisi dilapangan diketahui bahwa mayoritas pelaku mampu memanfaatkan teknologi karena memiliki sumber daya manusia yang kompeten terhadap perkembangan teknologi sehingga diperoleh Kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis GSCA dapat diperoleh kesimpulan bahwa Karakteristik Tugas, Karakteristik TI dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap *Task Technology Fit*. Yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah karena penelitian ini mencoba menemukan hubungan langsung antara Karakteristik Tugas, Karakteristik TI dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Individual. Hasil analisis menunjukkan bahwa Karakteristik Tugas dan Karakteristik TI tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Individual karyawan, namun pengaruh dari ketiganya akan signifikan terhadap kinerja jika melalui *Task Technology Fit*. *Task Technology Fit* berpengaruh nyata terhadap Utilisasi, sedangkan keduanya berpengaruh terhadap Kinerja Individual karyawan. Artinya, penerapan teknologi informasi akan menjadi efektif dan menghasilkan kinerja individual yang tinggi apabila digunakan oleh individu yang tepat untuk mendukung tugas dan tepat dan di-utilisasi secara maksimal.

Keterbatasan paling mendasar dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini dilaksanakan di Universitas Brawijaya dengan menggunakan sampel karyawan bagian akademik S1 dengan rentang tugas dan fungsi yang sama, sehingga bisa jadi penelitian ini tidak dapat diimplementasikan pada instansi lain dengan tipologi karyawan, pola manajerial dan struktur organisasi yang berbeda, sehingga, penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan karakteristik sampel yang lebih heterogen serta menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja individual misalkan adanya persaingan antar individu, kebutuhan eksistensi maupun kebutuhan finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, R. dan I Gusti. 2008. "Audit Kinerja Pada Sektor Publik". Grafindo: Jakarta.
- Bernardin, H. J and Joyce E. A. R. 2000. "Human Resource Management". Alih Bahasa Diana Hertati. Mc. Graw Hill. Inc, Singapore.
- _____. 2003. "Human Resources Management". Mc. Graw Hill. Inc, Singapore.
- Daljono. 1999. "Pengaruh Teknologi Yang Diterapkan Pada Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan". MEB. (9): 1-2.
- Darwin, R.N. 1999. "Komputerisasi Pasar Swalayan: Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan". Tesis Tidak Dipublikasikan, MAKSI UNDIP.
- Davis, F.D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, dan User Acceptance of Information Technology". *MIS Quarterly*. 13(3): 318-340.
- Dishaw, M. T., Strong D. M. and Bandy, D. B. 2002. "Extending the TaskTechnology Fit Model With Self_Efficacy". *Constructs Eighth Americas Conferences on Information System*. [http://sigs-aisnet.org, diakses 09 Agustus 2014].
- Fanggidae, E. R. 2009. "Model Penerimaan Teknologi". Tesis. Fakultas Ekonomi Pasca Sarjana Universitas Satya Wacana.
- Fishbein, M. and Ajzen. 1975. "Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research". AddisonWesley. Reading, MA.

- Goodhue, D. L.; and Thompson, R.L. 1995. "Task-Technology Fit and Individual Performance". *MIS Quarterly*. 19(2): 213-236.
- _____. 1998. "Development and Measurement Validity of a task Technology fit Instrumen for User Evaluations of Information Sytem". *Decision Sciences*, Winter. 29(1): 105-138.
- Haag, S. and Peter K. 1996. "Information Technology, Tomorrow Advantage Today". McGraw-Hill College.
- <http://www.articlesnatch.com/searchresult/technology/2>, diakses tanggal 27 Mei 2014].
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1975. "Development of the Job Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology*. (60):159-170.
- Hurriyati, Ratih. 2005. "Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen". Alfabeta: Bandung.
- Iqbaria, M. and Parasuraman S. 1989. "A Path Analytic Study of Individual Characteristics, Computer Anxiety, and Attitudes Toward Microcomputer". *Journal of Management*, 15(3):1-2.
- _____, Parasuraman, S., and Baroudi, J. J. 1996. "A Motivational Model Of Microcomputer Usage". *Journal of Management Information Systems*. 13(1): 127-143.
- Jogiyanto, HM. 2007. "Sistem Informasi Keperilakuan". Andi Offset: Yogyakarta.
- Martin, 1999. "Managing Information Technology: What Managers Need to Know". Prentice-Hall, Inc: New Jersey.
- Mathis, R. L. dan Jackson John H. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Stoner, J. A. F., Edward F. and Daniel G. 1994. "*Management*". Prentice Hall PTR: New Jersey.
- Suliyanto. 2006. "Metode Riset Bisnis". Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Turban, E., McLean E. and Wetherbe, J. 2002. "Information Technology for Management". Third Edition. John Wiley & Sons: USA.
- William and Sawyer. 2003. "Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers & Communications". McGraw-Hill (Tx), New York.
- Jurnali, T. dan Bambang S. 2002. "Pengaruh Faktor Kesesuaian Tugas Teknologi dan Pemanfaatan TI Terhadap Kinerja Akuntan Publik". *JRAI*. 5(2):210-213.
- Morgeson, F. P. and Humphrey, S. E. 2006. "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work". *Journal of Applied Psychology*. 9(1): 1321-1339.
- Solimun. 2012. "Penguatan Metodologi Penelitian General Structural Component Analysis – GSCA". Disampaikan pada Diklat Program Doktor Ilmu Administrasi Bisnis FIA Universitas Brawijaya Tanggal 27 Juli 2013, Malang.
- Subyantoro, Arif. 2009. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1).
- Susanti, V. A. 2006. "Teknologi Tugas yang Fit dan Kinerja Individual". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 8(1): 24-34.
- Stettheimer, T.D. and Ana D. C. 1998. "Modeling Utilization of Planned Information Technology". *J. AMIA, Inc.* p: 290-294.
- Thompson, R.L., Christopher A. H., and Jane M. H. 1991. "Personal Computing : Toward a Conceptual Model of Utilization". *MIS Quarterly*. 15(1).
- Triandis, H.C. 1971. "Attitudes and Attitudes Change". Jhon Weley and Sons, Inc, New York.